

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1</b>	<b>Unternehmenskultur und Gesundheit: Ein Überblick</b> . . . . .	<b>1</b>
	<i>B. Badura</i>	
<b>1.1</b>	<b>Die Beiträge im Einzelnen</b> . . . . .	<b>3</b>
	<b>Literatur</b> . . . . .	<b>6</b>

## Einführung und Hintergrund

<b>2</b>	<b>Neue Qualität der Arbeit?</b> . . . . .	<b>9</b>
	<i>W. Eichhorst, V. Tobsch, C. Wehner</i>	
<b>2.1</b>	<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>Veränderung von Autonomie, Stress und Fehlzeiten</b> . . . . .	<b>10</b>
<b>2.3</b>	<b>Relation zwischen Autonomie und Fehlzeiten</b> . . . . .	<b>15</b>
<b>2.4</b>	<b>Anforderungen und Ressourcen am Arbeitsplatz im europäischen Vergleich</b> . . . . .	<b>16</b>
<b>2.5</b>	<b>Fazit</b> . . . . .	<b>19</b>
	<b>Literatur</b> . . . . .	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>Unternehmenskulturelle Aspekte des Umgangs mit Zeit- und Leistungsdruck</b> . . . . .	<b>21</b>
	<i>N. Kratzer</i>	
<b>3.1</b>	<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>21</b>
<b>3.2</b>	<b>Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit: Ursachen, Folgen und Umgangsweisen</b> . . . . .	<b>22</b>
<b>3.3</b>	<b>Unternehmenskulturelle Bausteine zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Zeit- und Leistungsdruck</b> . . . . .	<b>27</b>
	<b>Literatur</b> . . . . .	<b>30</b>
<b>4</b>	<b>Vertrauen – Ergebnisorientierung – Eigenverantwortung: Unternehmenskultur aus Sicht der Arbeitgeber</b> . . . . .	<b>33</b>
	<i>C. Flüter-Hoffmann</i>	
<b>4.1</b>	<b>Einführung – was die Unternehmen wollen und was sie dafür tun</b> . . . . .	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>Einfluss der Unternehmenskultur auf die Arbeitszufriedenheit</b> . . . . .	<b>35</b>
<b>4.3</b>	<b>Unternehmenskultur und die Rolle der Führungskräfte</b> . . . . .	<b>36</b>
<b>4.4</b>	<b>Feel-Good-Management, Unternehmenskultur und Gesundheit</b> . . . . .	<b>38</b>
<b>4.5</b>	<b>Unternehmenskultur in Großunternehmen und KMU</b> . . . . .	<b>40</b>
<b>4.6</b>	<b>Ausblick</b> . . . . .	<b>41</b>
	<b>Literatur</b> . . . . .	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>Unternehmenskultur und Gesundheit: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen</b> . . . . .	<b>43</b>
	<i>O. Beckmann, M. Meschede, K. Zok</i>	
<b>5.1</b>	<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>43</b>
<b>5.2</b>	<b>Methodisches Vorgehen und Stichprobenbeschreibung</b> . . . . .	<b>46</b>
<b>5.3</b>	<b>Auswertung</b> . . . . .	<b>47</b>
<b>5.4</b>	<b>Diskussion der Ergebnisse</b> . . . . .	<b>60</b>
<b>5.5</b>	<b>Fazit</b> . . . . .	<b>64</b>
<b>5.6</b>	<b>Weiterführende Ergebnisse der Befragung</b> . . . . .	<b>64</b>
	<b>Literatur</b> . . . . .	<b>69</b>

<b>6</b>	<b>Standpunkt: Antiwork</b> . . . . .	71
	<i>F. Kühmayer</i>	
6.1	Mehr Mut. Mehr Verantwortung. . . . .	71
6.2	Mehr Ermöglichen. Weniger Steuern. . . . .	72
6.3	Antiwork. Die neue Arbeitsethik. . . . .	75
	Literatur . . . . .	78

## Was wird unter Unternehmenskultur verstanden?

<b>7</b>	<b>Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Gesundheit</b> . . . . .	81
	<i>B. Badura, C. Ehresmann</i>	
7.1	Hintergrund . . . . .	81
7.2	Kultur (ver-)bindet, prägt und kontrolliert . . . . .	82
7.3	Kultur orientiert, befähigt und begeistert . . . . .	83
7.4	Konzeptionelle Eingrenzung und Untersuchungshypothesen . . . . .	85
7.5	Methodisches Vorgehen . . . . .	86
7.6	Ergebnisse . . . . .	89
7.7	Methodische Limitationen . . . . .	91
7.8	Diskussion und Fazit . . . . .	91
	Literatur . . . . .	93
<b>8</b>	<b>Gesundheit anordnen? Die Rolle der Führungskultur im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b> . . . . .	95
	<i>J. Rump, M. Schiedhelm, S. Eilers</i>	
8.1	Unternehmensressource Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit . . . . .	95
8.2	Führungskultur und Gesundheit . . . . .	97
8.3	Fazit . . . . .	101
	Literatur . . . . .	101

## Facetten einer guten Unternehmenskultur

<b>9</b>	<b>Arbeitsplatzkultur und Gesundheit – ganzheitliche Gestaltung der organisationalen Beziehungen zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Mitarbeitern</b> . . . . .	107
	<i>S. Ricker, F. Hauser</i>	
9.1	Die Rolle der psychischen Gesundheit in Unternehmen . . . . .	107
9.2	»Gesund Arbeiten«: Befragungsinstrument und Studie . . . . .	108
9.3	Zur Gestaltung organisationaler Beziehungen . . . . .	111
9.4	Fazit . . . . .	117
	Literatur . . . . .	118
<b>10</b>	<b>Unternehmenskultur als Schlüssel zu einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik</b> . . . . .	121
	<i>R. Ahrens</i>	
10.1	Einleitung . . . . .	121
10.2	Zum Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik . . . . .	122
10.3	Die Rolle der Unternehmenskultur . . . . .	124
10.4	Handlungsempfehlungen für Arbeitgebende . . . . .	125
10.5	Fazit . . . . .	127
	Literatur . . . . .	128

<b>11</b>	<b>Mitarbeiterbindung und Gesundheit</b> . . . . .	129
	<i>J. Felfe, J. Wombacher</i>	
11.1	Einleitung . . . . .	129
11.2	Mitarbeiterbindung . . . . .	130
11.3	Bedeutung von Commitment . . . . .	131
11.4	Commitment und Gesundheit . . . . .	132
11.5	Bindungsmanagement . . . . .	134
11.6	Fazit . . . . .	136
	Literatur . . . . .	136
<b>12</b>	<b>Bedeutung von gesunder Ernährung im Rahmen Betrieblicher Gesundheitsförderung</b> . . . . .	139
	<i>L. Mense</i>	
12.1	Einleitung . . . . .	139
12.2	Soziale Ungleichheiten im Ernährungshandeln . . . . .	140
12.3	Ernährungshandeln am Arbeitsplatz . . . . .	144
12.4	Fazit und Handlungsempfehlungen . . . . .	146
	Literatur . . . . .	146
<b>13</b>	<b>Betriebssport als Element der Unternehmenskultur – Zwischen theoretischem Anspruch und empirischer Wirklichkeit</b> . . . . .	149
	<i>E. Emrich, A. Pieter, M. Fröhlich</i>	
13.1	Begriffliche Abgrenzungen . . . . .	149
13.2	Reklamierte und nachgewiesene Wirkungen des Betriebssports . . . . .	149
13.3	Bisherige Forschungslage . . . . .	151
13.4	Fazit . . . . .	153
	Literatur . . . . .	155
 <b>Herausforderungen für die Unternehmenskultur</b>		
<b>14</b>	<b>Restrukturierung und Gesundheit</b> . . . . .	159
	<i>B. Köper, G. Richter</i>	
14.1	Einführung/Zielstellung . . . . .	159
14.2	Restrukturierung und Gesundheit . . . . .	160
14.3	Datenbasis/Methode . . . . .	162
14.4	Ergebnisse . . . . .	162
14.5	Diskussion und Empfehlungen . . . . .	166
	Literatur . . . . .	168
<b>15</b>	<b>New Ways of Working – Vertrauen und Selbstmanagement in einer digitalisierten Arbeitswelt</b> . . . . .	171
	<i>T. Afflerbach, K. M. Gläser</i>	
15.1	Einleitung . . . . .	171
15.2	Die Arbeitswelt im Jahr 2016: Digital, virtuell und flexibel . . . . .	172
15.3	New Ways of Working am Beispiel der Schweiz . . . . .	174
15.4	Vertrauen, Selbstmanagement und Unternehmenskultur in New Ways of Working . . . . .	176
15.5	Zusammenfassung . . . . .	179
	Literatur . . . . .	180

<b>16</b>	<b>Cultural Diversity Management – Organisationsidentität, Unternehmenssprache und Führung multikultureller Teams in multinationalen Unternehmen</b> . . . . .	183
	<i>K. M. Gläserer</i>	
16.1	Einleitung . . . . .	183
16.2	Cultural Diversity Management: Kontext und Herausforderungen . . . . .	184
16.3	Methodisches Vorgehen . . . . .	185
16.4	Diskussion der Ergebnisse . . . . .	186
16.5	Fazit . . . . .	190
	Literatur . . . . .	191
<b>17</b>	<b>Diffundierende Grenzen von Organisationskulturen – die Rolle von Kundinnen und Kunden</b> . . . . .	193
	<i>E. Bamberg, J. Dettmers, G. Tanner</i>	
17.1	Einleitung . . . . .	193
17.2	Organisationskultur und Gesundheitskultur . . . . .	194
17.3	Diffundierende Kulturen . . . . .	194
17.4	Soziale Verantwortung . . . . .	196
17.5	Stakeholder, Consumer Social Responsibility und Supply Chain . . . . .	197
17.6	Zusammenfassung und Perspektiven . . . . .	197
	Literatur . . . . .	200

## Praxisbeispiele

<b>18</b>	<b>Wertekommunikation und Gesundheit am Beispiel der Berliner Agentur SHORT CUTS</b> . . . . .	203
	<i>M. Permantier</i>	
18.1	Einleitung . . . . .	203
18.2	Kurzüberblick Unternehmenskultur . . . . .	203
18.3	Praxis: ein kurzer Abriss der Unternehmenskultur bei SHORT CUTS . . . . .	204
18.4	Zweiter Veränderungsprozess: Vision 2020 . . . . .	206
18.5	Metamodell Wertekommunikation . . . . .	208
18.6	Zusammenfassung und Ausblick . . . . .	213
	Literatur . . . . .	213
<b>19</b>	<b>Denkmuster im Unternehmen reflektieren: Qualitative Evaluation des Stressmanagement-Seminars »Think Positive«</b> . . . . .	215
	<i>D. John, N. Geißer, A. Scheder</i>	
19.1	Einleitung: Unternehmenskultur aus psychologischer Perspektive . . . . .	215
19.2	Das Seminar »Think Positive – Wie Gedanken unsere Stimmung beeinflussen« . . . . .	217
19.3	Methode der Evaluationsstudie . . . . .	218
19.4	Ergebnisse . . . . .	220
19.5	Diskussion und Fazit . . . . .	222
	Literatur . . . . .	223
<b>20</b>	<b>BGM als Stellschraube von Arbeitgeberattraktivität</b> . . . . .	225
	<i>W. Winter, C. Grünewald</i>	
20.1	Ausgangssituation . . . . .	225
20.2	Arbeitgeberattraktivität und Erwartungen an gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten . . . . .	227
20.3	Wirkung von BGM . . . . .	230
20.4	Über die Wirkung von BGM auf die Arbeitgeberattraktivität . . . . .	230

20.5	Nutzen von BGM – Studie der AOK Bayern	232
20.6	Fazit	235
	Literatur	235
<b>21</b>	<b>Unternehmenskultur und erfolgreiche Gesundheitsförderung durch Vernetzung in der Region</b>	<b>237</b>
	<i>U. Kratz, A. Pointner, M. Sauerland, S. Mihailović, O. L. Braun</i>	
21.1	Einleitung und Fragestellung	237
21.2	Theoretische Hintergründe	238
21.3	Das Modell des Positiven Selbstmanagements	239
21.4	Das Training mit »CareerGames – spielend trainieren!«	240
21.5	Hypothesen und ihre Testung	241
21.6	Methode	242
21.7	Ergebnisse	243
21.8	Diskussion	246
	Literatur	247

## Daten und Analysen

<b>22</b>	<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2015</b>	<b>251</b>
	<i>M. Meyer, M. Meschede</i>	
22.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2015	251
	Literatur	306
	<b>Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2015</b>	<b>307</b>
22.2	Banken und Versicherungen	307
22.3	Baugewerbe	317
22.4	Dienstleistungen	328
22.5	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	343
22.6	Erziehung und Unterricht	356
22.7	Gesundheits- und Sozialwesen	369
22.8	Handel	381
22.9	Land- und Forstwirtschaft	392
22.10	Metallindustrie	403
22.11	Öffentliche Verwaltung	416
22.12	Verarbeitendes Gewerbe	427
22.13	Verkehr und Transport	444
<b>23</b>	<b>Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV</b>	<b>455</b>
	<i>K. Busch</i>	
23.1	Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen	455
23.2	Erfassung von Arbeitsunfähigkeit	456
23.3	Entwicklung des Krankenstandes	457
23.4	Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle	458
23.5	Dauer der Arbeitsunfähigkeit	460
23.6	Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit	461
23.7	Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten	465

<b>24</b>	<b>Analyse im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung</b> . . . . .	467
	<i>A. Schlipphak</i>	
<b>24.1</b>	<b>Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der öffentlichen Verwaltung des Bundes</b> . . . . .	467
<b>24.2</b>	<b>Analysemethoden im BGM</b> . . . . .	468
<b>24.3</b>	<b>Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2014</b> . . . . .	470
	<b>Literatur</b> . . . . .	477
	<b>Anhang</b> . . . . .	479
	<b>Anhang 1</b> <b>Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2015, German Modification)</b> . . . . .	481
	<b>Anhang 2</b> <b>Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)</b> . . . . .	489
	<b>Die Autorinnen und Autoren</b> . . . . .	493
	<b>Stichwortverzeichnis</b> . . . . .	507